2013 no. 13

AFKONDIGINGSBLAD VAN ARUBA

LANDSVERORDENING van 12 maart 2013 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek van Aruba (AB 1989 no. GT 100) (herziening arbeidsovereenkomstenrecht)

Uitgegeven, 21 maart 2013

De minister van Justitie en Onderwijs,

A.L. Dowers

IN NAAM DER KONINGIN!

DE GOUVERNEUR van Aruba,

In overweging genomen hebbende:

dat het in het kader van de algehele herziening van de arbeidswetgeving van Aruba en met het oog op de behoeftes van een moderne maatschappij, wenselijk is om de bepalingen het Burgerlijk Wetboek van Aruba (AB 1989 no. GT 100) inzake de arbeidsovereenkomst te herzien;

Heeft, de Raad van Advies gehoord, met gemeen overleg der Staten, vastgesteld onderstaande landsverordening:

Artikel I

In Boek 7a van het Burgerlijk Wetboek van Aruba (AB 1989 no. GT 100) worden de navolgende wijzigingen aangebracht:

A. na artikel 1613a wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 1613aa

1. Arbeid die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks ten minste twintig uren dan wel gedurende ten minste tachtig uren per maand wordt verricht, wordt gelijkgesteld met arbeid, verricht krachtens arbeidsovereenkomst, tenzij er geen gezagsverhouding wordt beoogd.

2. Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de omvang van de bedongen arbeid in enige maand gelijkgesteld met de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. ;

B. artikel 1613h komt te luiden;

Artikel 1613h

Een schriftelijk beding dat de werkgever de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen, is nietig. ;

C. artikel 1613u komt te luiden:

Artikel 1613u

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig. ;

D. aan artikel 1613x worden twee nieuwe leden toegevoegd, luidende:
5. Het eerste tot en met het vierde lid staat niet in de weg aan de geldigheid van een beding, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken door de werknemer van een pensioenleeftijd, behoudens indien het recht op ouderdomspensioen is opgeschort op grond van artikel 8a, eerste lid, van de Landsverordening algemene ouderdomsverzekering (AB 1990 no. GT 33), in welker geval de pensioenleeftijd pas geacht wordt te zijn bereikt met ingang van de dag waarop voor de betrokkene de opschorting van het recht op ouderdomspensioen is geëindigd.
6. Het eerste tot en met het vierde lid staat niet in de weg aan de geldigheid van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die wordt aangegaan nadat de werknemer een pensioenleeftijd heeft bereikt. ;

E. artikel 1614c komt te luiden:

Artikel 1614c

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, is dit artikel van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
3. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
4. Eveneens behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon voor een korte tijd, naar billijkheid te berekenen, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wettelijke regeling of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplich-

ting die niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van bijzondere, buiten zijn schuld ontstane, omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.

5. Tot de bijzondere omstandigheden, bedoeld in het vierde lid, worden gerekend de bevalling van de echtgenote van de werknemer zomede het overlijden en de begrafenis van een zijner huisgenoten of van een zijner bloed- of aanverwanten, in de rechte linie onbepaald en in de tweede graad der zijlinie. Evenzo wordt tot de vervulling van een door een wettelijke regeling of overheid opgelegde verplichting gerekend de uitoefening der kiesbevoegdheid.

6. Van het eerste tot en met het vijfde lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

7. Onverminderd het gestelde in het vorige lid kan van het eerste lid slechts bij schriftelijke overeenkomst, collectieve arbeidsovereenkomst of reglement ten nadele van de werknemer worden afgeweken indien het schorsing van de werknemer betreft. ;

F. na artikel 1614cb wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 1614cd

1. Na de bevalling van zijn echtgenote of vrouw met wie hij duurzaam samenleeft als ware hij gehuwd, heeft de mannelijke werknemer, onverminderd artikel 1614c, gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

2. Van het eerste lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. ;

G. artikel 1614d komt te luiden:

Artikel 1614d

1. Indien de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval daartoe verhinderd was, behoudt hij zijn recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een betrekkelijk korte tijd, doch ten minste voor een periode van zes weken.

2. Komt hem in zodanig geval krachtens de ziekte- of ongevallenverzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt het loon verminderd met het bedrag van die vergoeding of uitkering.

3. De werknemer heeft de in het eerste lid bedoelde aanspraak niet:

a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een

lichaamsgebrek waaromtrent hij bij het aangaan der overeenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
b. indien hij de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent ziektemelding niet opvolgt;
c. indien hij zich schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd.

4. Onkosten in verband met doktersbezoeken ter vaststelling van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer komen voor rekening van de werkgever voor zover een dergelijk doktersbezoek door de werkgever is vereist.

5. Voor de toepassing van het eerste en vierde lid worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

6. Van het eerste tot en met het vijfde lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. ;

H. na artikel 1614d wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 1614da

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

2. Van het eerste lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. ;

I. na artikel 1614p wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 1614pa

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld en van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden.

2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, alsmede de overeengekomen arbeidsduur.

3. Van het eerste en tweede lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. ;

J. artikel 1614x komt te luiden:

Artikel 1614x

1. De werkgever is verplicht de ruimten, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in het eerste lid genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

3. Indien de werknemer ten gevolge van het niet nakomen door de werkgever van de verplichtingen, bedoeld in het eerste lid, in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen, dat daarvan de dood het gevolg is, is die werkgever jegens de overblijvende personen tot wie de werknemer in familierechtelijke betrekking stond en die door zijn arbeid plegen te worden onderhouden, verplicht tot schadevergoeding, tenzij door hem het bewijs wordt geleverd dat die niet-nakoming aan overmacht, of de dood in belangrijke mate aan opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer is te wijten.

4. Elk beding waardoor aansprakelijkheid van de werkgever wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

5. Degene die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig het eerste tot en met het derde lid aansprakelijk voor de schade die deze persoon lijdt tijdens het verrichten van die arbeid. ;

K. artikel 1614z komt te luiden:

Artikel 1614z

1. De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken.

2. Het getuigschrift vermeldt:

a. de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week;
b. de begindatum en de einddatum van het dienstverband;
c. de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst heeft voldaan;
d. de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
e. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daarvan.

3. De in het tweede lid, onderdelen c, d en e, genoemde gegevens worden slechts op verzoek van de werknemer in het getuigschrift vermeld.

4. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en hij deswege schadeplichtig is geworden, is de werkgever gerechtigd dit in het getuigschrift te vermelden.

5. De werkgever die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, nalaat aan een verzoek als bedoeld in het derde lid te voldoen, in het getuigschrift opzettelijk of door grove nalatigheid onjuiste mededelingen opneemt of het getuigschrift van een kenmerk voorziet of op bepaalde wijze inricht om daarmee aangaande de werknemer enige mededeling te doen die niet in de bewoordingen van het getuigschrift is vervat, is zowel jegens de werknemer als jegens derden aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.

6. Van het eerste tot en met het vijfde lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. ;

L. na artikel 1614z wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 1614za

1. De werkgever onthoudt zich van al hetgeen de werknemer beperkt in de uitoefening van zijn recht om zich te verenigen ter behoud en bevordering van zijn belangen als werknemer.

2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de uitoefening van dit recht in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden. ;

M. artikel 1614aa wordt vernummerd tot artikel 1614zb en komt te luiden:

Artikel 1614zb

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Onder direct onderscheid wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. Onder indirect onderscheid wordt verstaan onderscheid op grond van andere hoedanigheden dan het geslacht, bijvoorbeeld echtelijke staat of gezinsomstandigheden, dat onderscheid op grond van geslacht tot gevolg heeft.

2. Van het eerste lid mag worden afgeweken indien:

a. voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, het gemaakte onderscheid gebaseerd is op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan

dat doel is;

b. het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben;

c. het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.

3. Het verbod, bedoeld in het eerste lid, geldt niet ten aanzien van een indirect onderscheid dat objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

4. Een beding in strijd met het eerste lid is nietig. ;

N. na artikel 1614zb wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 1614zc

1. De werkgever draagt ervoor zorg dat de werknemer niet wordt blootgesteld aan gedragingen of handelingen die met het geslacht van de werknemer verband houden en die tot doel of gevolg hebben dat de waardigheid van de werknemer wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende werkomgeving wordt gecreëerd.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op gedragingen of handelingen van verbale, non-verbale of fysieke aard en met een seksuele connotatie, die als doel of gevolg hebben dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. ;

O. na artikel 1615da wordt het opschrift "Vierde afdeling A Van de rechten van de werknemer bij overgang van een onderneming" ingevoegd, gevolgd door zes nieuwe artikelen, luidende:

Artikel 1615db

1. In deze afdeling wordt verstaan onder:

a. overgang : de overgang ten gevolge van een overeenkomst, een fusie of een splitsing, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt;

b. economische eenheid : een geheel van georganiseerde middelen, bestemd tot het ten uitvoer brengen van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit.

2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt een vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging beschouwd als een onderneming.

Artikel 1615dc

Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer, van rechtswege over op de verkrijger. Evenwel is die werkgever nog gedurende een jaar na de overgang naast de verkrijger hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan vóór dat tijdstip.

Artikel 1615dd

1. Artikel 1615dc is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een toezegging omtrent een wettelijk pensioen indien de verkrijger aan de werknemer dezelfde toezegging doet, die hij reeds voor het tijdstip van overgang heeft gedaan aan zijn werknemers.

2. Artikel 1615dc is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een spaarregeling, indien de verkrijger de werknemer opneemt in de spaarregeling die reeds voor het tijdstip van overgang gold voor zijn werknemers.

Artikel 1615de

Indien de overgang van een onderneming een wijziging van de omstandigheden ten nadele van de werknemer tot gevolg heeft en de arbeidsovereenkomst deswege wordt ontbonden ingevolge artikel 1615w, geldt zij met het oog op de toepassing van het vijfde lid van dat artikel als ontbonden wegens een reden welke voor rekening van de werkgever komt.

Artikel 1615df

De werkgever stelt de eigen werknemers die betrokken zijn bij de overgang van de onderneming tijdig in kennis van:

a. het voorgenomen besluit tot overgang;
b. de voorgenomen datum van de overgang;
c. de reden van de overgang;
d. de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers, en;
e. de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

Artikel 1615dg

1. Op degene die een failliete onderneming heeft overgenomen dan

wel de bedrijvigheden van een failliete onderneming heeft overgenomen dan wel na faillissement heeft voortgezet, rust de inspanningsplicht om aan zoveel mogelijk werknemers die ten tijde van de faillietverklaring in dienst waren van de onderneming een arbeidsovereenkomst aan te bieden.

2. Degene die de in het eerste lid vervatte plicht niet nakomt, is schadeplichtig.

3. De in het eerste lid vervatte plicht is voor de duur van 1 jaar van kracht, gerekend vanaf de datum van de faillietverklaring. ;

P. in artikel 1615e worden de navolgende wijzigingen aangebracht:

1°. het derde lid komt te luiden:

3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in het eerste lid, kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor iedere partij dat recht schriftelijk is overeengekomen. ;

2°. na het derde lid worden vier nieuwe leden toegevoegd, luidende:

4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend op de beëindiging of eenmaal of meermalen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van het eerste lid voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het voorgaande geldt niet indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan nadat de werknemer de pensioenleeftijd als bedoeld in artikel 1613x, zesde lid, heeft bereikt.

5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in het vierde lid is eveneens sprake, indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijs geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn.

6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.

7. Nietig is het beding, krachtens hetwelk een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens:

a. het in huwelijk treden van de werknemer;
b. zwangerschap of bevalling van de vrouwelijke werknemer. ;

Q. in artikel 1615f worden de navolgende wijzigingen aangebracht:

1°. het derde, vierde en vijfde lid komen te luiden:

3. Vanaf de eerste dag dat tussen dezelfde partijen:

a. twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met een tussenpoos van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en

een periode van 36 maanden, deze tussenpoos inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd; het voorgaande geldt niet indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan nadat de werknemer de pensioenleeftijd als bedoeld in artikel 1613x, zesde lid, heeft bereikt;

b. meer dan twee voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd, hetzij aansluitend ingevolge het eerste lid, hetzij met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4. Het derde lid, onderdeel a, laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

5. Het derde lid is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

2°. na het vijfde lid worden twee nieuwe leden toegevoegd, luidende:

6. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst, bedoeld in het derde lid, onderdelen a of b.

7. Van het derde tot en met het zesde lid kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer. ;

R. artikel 1615g vervalt;

S. artikel 1615h komt te luiden:

Artikel 1615h

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste een jaar heeft geduurd. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in de eerste zin, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 1614ca, niet in aanmerking genomen.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de

werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 1614ca geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van haar arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het huwelijk van de werknemer.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 1615db, eerste lid, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.

6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 1 van de Arbeidsverordening, tenzij de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst gehouden is arbeid in ploegendienst te verrichten.

7. Van het eerste lid, eerste zin, kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst. ;

T. artikel 1615i komt te luiden:

Artikel 1615i

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: een maand;
b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt een maand.

4. De termijn, bedoeld in het tweede lid, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat de termijn

nimmer korter kan zijn dan een betalingsperiode.

5. Van de termijn, bedoeld in het derde lid, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst mag de termijn van opzegging, bedoeld in het vijfde lid, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

7. Voor de toepassing van het tweede lid worden arbeidsovereenkomsten gelijkgesteld met eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst, indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijs geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn, alsmede in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 1615t. ;

U. de artikelen 1615j en 1615k vervallen;

V. artikel 1615n komt te luiden:

Artikel 1615n

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang de tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 1615s en 1615t niet van toepassing. ;

W. artikel 1615o komt te luiden:

Artikel 1615o

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.

2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.

3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of grove nalatigheid aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 1615w de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.

4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 1615r genoemde wettelijke schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen. ;

X. na artikel 1615x wordt het opschrift "Vijfde afdeling A Uitzendovereenkomst" ingevoegd, gevolgd door een nieuw artikel, luidende:

Artikel 1615ij

1. De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

2. Onverminderd artikel 1614c, eerste lid, heeft de werknemer als bedoeld in het eerste lid geen aanspraak op loon gedurende de periode waarin hij niet ter beschikking wordt gesteld. .

Artikel II

Artikel 1613x, vijfde lid, is uitsluitend van toepassing op arbeidsovereenkomsten die na het tijdstip van inwerkingtreding van deze landsverordening zijn gesloten, en waarin een beding, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken door de werknemer van een pensioenleeftijd, is opgenomen.

Artikel III

Deze landsverordening treedt in werking op 1 april 2013.

Gegeven te Oranjestad, 12 maart 2013
F.J. Refunjol

De minister van Toerisme, Transport en Arbeid,
O.E. Oduber

De minister van Justitie en Onderwijs,
A.L. Dowers